



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie chimique

**CCT n° 142993/CO/116
du 18/10/2017**

Correction dans les deux langues :

- L'article 5, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non **récurrent** lié aux résultats ~~est lié~~ est le profit de l'entreprise pendant la période référence. ... ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de scheikundige
nijverheid**

**CAO nr. 142993/CO/116
van 18/10/2017**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 5, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet **recurrente** resultaatsgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming. ... ».

Beslissing van

12 -03- 2018

<p>PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID <i>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 OKTOBER 2017 MET BETREKKING TOT DE TOEKENNING VAN EEN NIET RECURRENT RESULTAATSGEBONDEN VOORDEEL IN UITVOERING VAN ARTIKEL 6 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 OKTOBER 2017 TOT VASTSTELLING VAN SOMMIGE ARBEIDSVORWAARDEN VOOR DE KUNSTSTOFVERWERKENDE NIJVERHEID VAN DE PROVINCIE LIMBURG</i></p>	<p>COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE <i>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 OCTOBRE 2017 RELATIVE A L'OCTROU D'UN AVANTAGE NON RECURRENT LIE AUX RESULTATS EN EXECUTION DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 OCTOBRE 2017 FIXANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR L'INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DE MATIERS PLASTIQUES DE LA PROVINCE DU LIMBOURG</i></p>
<p>DOEL</p>	<p>BUT</p>
<p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr.90 van 20 december 2007 betreffende de niet recurrenente resultaatsgebonden voordelen gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 90 bis van 21 december 2010</p>	<p>Article 1er La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 21 décembre 2007 concernant l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats modifiée par la convention collective de travail n° 90bis du 21 décembre 2010.</p>
<p>TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Limburg en ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen.</p> <p>Onder arbeiders verstaat men de arbeiders en arbeidsters.</p>	<p>Article 2 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises situées dans la province de Limbourg et ressortissant au champ d'application de la Commission Paritaire de l'industrie chimique en raison de leur activité en matière de transformation de matières plastiques.</p> <p>Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières</p>
<p>Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt geen bestaand stelsel van niet recurrenente resultaatsgebonden voordelen.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan eventuele stelsels van resultaatsgebonden voordelen die conform de bepalingen van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr.90 van 20 december 2007 betreffende de niet recurrenente resultaatsgebonden voordelen gewijzigd door de collectieve</p>	<p>Article 3 La présente convention collective de travail ne remplace aucun système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats.</p> <p>La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à d'éventuels régimes d'avantages liés aux résultats conclus au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 21 décembre 2007 concernant l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages</p>

<p>arbeidsovereenkomst 90 bis van 21 december 2010 werden afgesloten op ondernemingsvlak.</p>	<p>non récurrents liés aux résultats, modifiée par la convention collective de travail n° 90bis du 21 décembre 2010</p>																												
<p>HET PLAN VOOR DE TOEKENNING VAN HET NIET RECURRENT RESULTAATSGEBONDEN VOORDEEL</p>	<p>LE PLAN POUR L'OCTROI DE L'AVANTAGE NON RECURRENT LIE AUX RESULTATS</p>																												
<p>Artikel 4 Toepassingsgebied</p> <p>Dit toekenningsplan is van toepassing op alle arbeiders als omschreven in artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdende met de modaliteiten in de onderstaande artikelen.</p>	<p>Article 4 Champ d'application</p> <p>Ce plan d'octroi est d'application à tous les ouvriers tel que décrit à l'article 2 de la présente convention collective de travail, tenant compte des modalités des articles ci-dessous</p>																												
<p>Artikel 5 Doelstelling en omschrijving van het voordeel</p> <p>De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet <i>recurrente</i> resultaatsgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming binnen de referteperiode. De niet recurrente bonus zal meer bepaald worden uitgekeerd op basis van de in het betrokken refertejaar door de onderneming behaalde "profit" en dit volgens onderstaande schaal:</p>	<p>Article 5 Objectif et description de l'avantage</p> <p>L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non <i>lié</i> ^{<i>récurrent</i>} aux résultats est le profit de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "bénéfice" atteint par l'entreprise dans la période de référence concernée et ceci selon l'échelle ci-dessous:</p>																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Profit van de onderneming</th> <th>Toegekend bruto bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kleiner of gelijk aan 0 percent</td> <td>0 EUR</td> </tr> <tr> <td>Groter dan 0 percent en kleiner dan 2 percent</td> <td>100 EUR</td> </tr> <tr> <td>Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 5%</td> <td>150 EUR</td> </tr> <tr> <td>Groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 7,5%</td> <td>200 EUR</td> </tr> <tr> <td>Groter dan of gelijk aan 7,5% en kleiner dan 10%</td> <td>250 EUR</td> </tr> <tr> <td>Groter dan of gelijk aan 10%</td> <td>300 EUR</td> </tr> </tbody> </table>	Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag	Kleiner of gelijk aan 0 percent	0 EUR	Groter dan 0 percent en kleiner dan 2 percent	100 EUR	Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 5%	150 EUR	Groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 7,5%	200 EUR	Groter dan of gelijk aan 7,5% en kleiner dan 10%	250 EUR	Groter dan of gelijk aan 10%	300 EUR	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Bénéfice de l'entreprise</th> <th>Montant brut octroyé</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inférieur ou égal à 0%</td> <td>0 EUR</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 0% et inférieur à 2%</td> <td>100 EUR</td> </tr> <tr> <td>Supérieur ou égal à 2% et inférieur à 5%</td> <td>150 EUR</td> </tr> <tr> <td>Supérieur ou égal à 5% et inférieur à 7,5%</td> <td>200 EUR</td> </tr> <tr> <td>Supérieur ou égal à 7,5% et inférieur à 10%</td> <td>250 EUR</td> </tr> <tr> <td>Supérieur ou égal à 10%</td> <td>300 EUR</td> </tr> </tbody> </table>	Bénéfice de l'entreprise	Montant brut octroyé	Inférieur ou égal à 0%	0 EUR	Supérieur à 0% et inférieur à 2%	100 EUR	Supérieur ou égal à 2% et inférieur à 5%	150 EUR	Supérieur ou égal à 5% et inférieur à 7,5%	200 EUR	Supérieur ou égal à 7,5% et inférieur à 10%	250 EUR	Supérieur ou égal à 10%	300 EUR
Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag																												
Kleiner of gelijk aan 0 percent	0 EUR																												
Groter dan 0 percent en kleiner dan 2 percent	100 EUR																												
Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 5%	150 EUR																												
Groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 7,5%	200 EUR																												
Groter dan of gelijk aan 7,5% en kleiner dan 10%	250 EUR																												
Groter dan of gelijk aan 10%	300 EUR																												
Bénéfice de l'entreprise	Montant brut octroyé																												
Inférieur ou égal à 0%	0 EUR																												
Supérieur à 0% et inférieur à 2%	100 EUR																												
Supérieur ou égal à 2% et inférieur à 5%	150 EUR																												
Supérieur ou égal à 5% et inférieur à 7,5%	200 EUR																												
Supérieur ou égal à 7,5% et inférieur à 10%	250 EUR																												
Supérieur ou égal à 10%	300 EUR																												
<p>De "profit" van de onderneming, voor de bepaling van de niet recurrente resultaatsgebonden bonus, is de verhouding van de bedrijfswinst (code 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van de omzet van de onderneming (code 70/74 van de jaarrekening) en dit uitgedrukt</p>	<p>Le "bénéfice" de l'entreprise, pour la détermination du bonus non récurrent lié aux résultats, est le rapport entre le bénéfice de l'entreprise (code 9901 des comptes annuels statutaires) et le chiffre d'affaires de l'entreprise (code 70/74 des comptes annuels) et ce exprimé en pourcentage.</p>																												

<p>in een percentage.</p> <p>Met het begrip onderneming wordt de juridische entiteit bedoeld.</p>	<p>Par le concept d'entreprise, on entend l'entité juridique.</p>
<p>Artikel 6 Wijze van berekening van het voordeel</p> <p>Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst 90 gebeurt de berekening van het voordeel voor de arbeiders die op het einde van de referteperiode een anciënniteit hebben in de onderneming die minstens de helft bedraagt van de referteperiode, pro rata temporis de effectieve arbeidsprestaties tijdens de referteperiode en pro rata hun arbeidsregime.</p> <p>Volgende perioden van niet prestatie worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor de berekening van het voordeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 - Dagen tijdens dewelke de arbeidsovereenkomst wordt geschorst ingevolge artikel 28,1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - Dagen waarop de arbeiders recht hebben op loon ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen - Dagen van tijdelijke werkloosheid tot een maximum van 70 dagen - Dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte en/of arbeidsongevallen tot een maximum van 15 dagen - De dagen anciënniteitsverlof als bepaald in artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2014 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg - De betaalde of onbetaalde compensatierustdagen in de onderneming die desgevallend toegekend zijn in het kader van 	<p>Article 6 Mode de calcul de l'avantage</p> <p>Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 90, le calcul de l'avantage pour les ouvriers qui, à la fin de la période de référence, ont une ancienneté dans l'entreprise qui atteint au moins la moitié de la période de référence, se fait au prorata temporis des prestations de travail effectives pendant la période de référence et au prorata de leur régime de travail.</p> <p>Les périodes suivantes de non prestation sont assimilées à des prestations de travail effectives pour le calcul de l'avantage:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 - Jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu sur base de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - Jours pour lesquels les ouvriers ont droit à leur salaire sur base de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés - Jours de chômage temporaire jusqu'à un maximum de 70 jours - Jours de suspension du contrat de travail pour maladie et/ou accidents du travail jusqu'à un maximum de 15 jours - Les jours de congé d'ancienneté tel que défini à l'article 21 de la convention collective de travail du 19 mars 2014 fixant certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg - Les jours de repos compensatoire payés ou non payés dans l'entreprise qui sont éventuellement octroyés dans le cadre d'une réduction du temps de travail

arbeidsduurverkorting	
<p>Artikel 7.Referteperiode</p> <p>De referteperiode voor het behalen van de doelstelling is het boekjaar dat overeenstemt met het kalenderjaar (lopende van 1 januari tot en met 31 december) of in voorkomend geval het verschoven boekjaar (bv 1 april tot en met 31 maart).</p> <p>De eerste referteperiode voor deze collectieve arbeidsovereenkomst is het kalenderjaar 2018 of in voorkomend geval het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2018.</p>	<p>Article 7 Période de référence</p> <p>La période de référence pour l'atteinte de l'objectif est l'année comptable qui correspond avec l'année calendrier (courant du 1er janvier jusqu'au 31 décembre inclus) ou le cas échéant l'année comptable décalée (par exemple du 1er avril jusqu'au 31 mars inclus).</p> <p>La première période de référence pour la présente convention collective de travail est l'année calendrier 2018 ou le cas échéant l'année comptable décalée qui commence en 2018.</p>
<p>Artikel 8 Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn</p> <p>§1. Halfjaarlijks wordt de prognose op basis van de in artikel 5 omschreven formule van de doelstelling aan de ondernemingsraad meegedeeld. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt dit meegedeeld aan de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van deze laatste wordt deze informatie meegedeeld aan de arbeiders.</p> <p>§2. De controle of de doelstelling bereikt is, gebeurt op basis van de in artikel 5 omschreven formule en aan de hand van de definitief neergelegde, al dan niet gepubliceerde, jaarrekening van de onderneming voor de betrokken referteperiode, die desgevallend gecertificeerd is door de bedrijfsrevisor.</p>	<p>Article 8 Méthode de suivi et de contrôle visant à examiner si les objectifs sont atteints</p> <p>§ 1er. Tous les 6 mois, la prévision sur base de la formule décrite à l'article 5 est communiquée au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, ceci est communiqué à la délégation syndicale compétente. A défaut de cette dernière, cette information est communiquée aux ouvriers.</p> <p>§ 2. Le contrôle de l'atteinte de l'objectif se fait sur base de la formule décrite à l'article 5 et à l'aide des comptes annuels définitivement déposés, publiés ou non, pour la période de référence, qui sont le cas échéant certifiés par le réviseur d'entreprise.</p>
<p>Artikel 9 Procedure in geval van betwisting van de resultaten</p> <p>§1. In geval van betwisting van de resultaten zal dit binnen de onderneming besproken worden in de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van deze laatste wordt dit besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. In geval er op ondernemingsvlak geen overeenstemming kan worden bereikt geldt de procedure zoals omschreven in artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst</p>	<p>Article 9 Procédure en cas de contestation des résultats</p> <p>§ 1er. En cas de contestation des résultats, ceci sera discuté au sein de l'entreprise en conseil d'entreprise. A défaut de ce dernier, ceci est discuté avec la délégation syndicale compétente. Au cas où aucun accord ne peut être atteint au niveau de l'entreprise, la procédure décrite à l'article 21 de la convention collective de travail portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers</p>

<p>houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.</p> <p>§2. In geval er geen bevoegde syndicale afvaardiging is binnen de onderneming zal de procedure als omschreven in het bovenvermeld artikel 21 van toepassing zijn.</p>	<p>conclue le 12 février 2008 en Commission Paritaire de l'industrie chimique est d'application.</p> <p>§ 2. Au cas où il n'y a pas de délégation syndicale compétente au sein de l'entreprise, la procédure décrite à l'article 21 susmentionné sera d'application.</p>
<p>Artikel 10 Tijdstip en wijze van betaling van het voordeel</p> <p>§1. Het voordeel wordt jaarlijks betaald bij de loonafrekening voor de maand volgend op de maand waarin de jaarrekening werd goedgekeurd en desgevallend gecertificeerd door de bedrijfsrevisor. De eerste betaling in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal gebeuren in 2019.</p> <p>§2. De uitbetaling van het voordeel gebeurt individueel aan de arbeider volgens de bestaande regelingen binnen de onderneming overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.</p>	<p>Article 10 Moment et mode de paiement de l'avantage</p> <p>§ 1er. L'avantage est payé annuellement avec la fiche de salaire du mois suivant celui au cours duquel les comptes annuels sont approuvés et le cas échéant certifiés par le réviseur d'entreprise. Le premier paiement en exécution de la présente convention collective de travail se produira en 2019.</p> <p>§ 2. Le paiement de l'avantage a lieu individuellement à l'ouvrier selon les règles existant au sein de l'entreprise conformément aux dispositions à ce sujet de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.</p>
<p>DOORWERKING</p>	<p>INCORPORATION</p>
<p>Artikel 11</p> <p>Partijen komen overeen artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffen de de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet toe te passen.</p>	<p>Article 11</p> <p>Les parties conviennent de la non application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.</p>
<p>DUUR</p>	<p>DUREE</p>
<p>Artikel 12 Inwerkingtreding en duur</p> <p>Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2018. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2016 met betrekking tot de toekenning van een niet recurrent resultaatgebonden voordeel in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2016 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg (133099/CO/116).</p>	<p>Article 12 Entrée en vigueur et durée</p> <p>La présente cct est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018. Elle remplace la convention collective de travail du 20 janvier 2016 relative à l'octroi d'un avantage non récurrent lié aux résultats en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 janvier 2016 fixant certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg (133099/CO/116). Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de</p>

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 30 september 2018. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président et ce au plus tôt à partir du 30 septembre 2018. Le cachet de la poste fait foi.

La présente cct sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.